

# Bulletin officiel n°8 du 21 février 2019

Edité par le M.E.S.R.I. le bulletin officiel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation porte sur l'actualité des textes réglementaires : décrets, circulaires, arrêtés, notes de service, avis de vacances de postes, etc. Il édite également des numéros spéciaux et hors série.

## Collège de déontologie

### Principes de nature à renforcer l'impartialité des membres des comités de sélection des enseignants-chercheurs de statut universitaire

NOR : ESRH1900028V  
avis du 14-12-2018  
MESRI - DGRH A2-1

---

*Vu décret n° 2017-519 du 10-4-2017 ; vu arrêté du 1-3-2018 ; vu règlement intérieur du collège de déontologie*

---

La direction générale des ressources humaines a saisi le collège de déontologie sur la question générale suivante :

Compte tenu de l'impératif d'impartialité des membres des comités de sélection des enseignants-chercheurs vis-à-vis des candidats et candidates se présentant à ces concours, quels principes fondamentaux pourraient être recommandés aux membres de ces jurys, afin de leur permettre de discerner les situations dans lesquelles leur impartialité ne serait pas assurée ?

Le collège, réuni dans sa formation plénière, a adopté dans sa séance du 14 décembre 2018 l'avis suivant :

*Au préalable, les éléments de contexte suivants ont été posés :*

La voie principale de recrutement dans les corps d'enseignants-chercheurs de statut universitaire, conformément aux articles 26-1 et 46 1° de leur statut[1], repose sur un examen des candidatures par un jury dénommé comité de sélection. Cet examen s'effectue en deux étapes : d'abord un examen des dossiers permettant de retenir les candidats et candidates appelés à être auditionnés (1re phase) ; puis une audition (2e phase).

En vertu du principe à valeur constitutionnelle d'égal accès aux emplois publics, les membres de ce jury doivent procéder à un examen impartial des candidatures. Le juge administratif a été conduit à préciser la conduite à tenir lorsqu'un membre d'un comité de sélection se trouve en situation de partialité, compte tenu de ses liens avec un candidat :

- En première phase, celle de la présélection au cours de laquelle la totalité des dossiers, souvent très nombreux, est examinée, le membre du jury doit s'abstenir de s'exprimer sur le dossier du candidat concerné ;

- En seconde phase, celle de l'audition de quelques candidats et candidates en vue de la sélection, le membre du jury ne peut s'exprimer sur aucun des candidats : il doit en conséquence se retirer du jury.

Pour garantir tout à la fois l'égalité d'accès aux emplois publics, et la sécurité juridique des recrutements, il est donc essentiel que le membre d'un comité de sélection se trouvant en situation de partialité vis-à-vis d'un candidat ou d'une candidate en informe le président du comité de sélection et respecte les prescriptions rappelées ci-dessus.

Le Conseil d'État a ainsi précisé les contours de l'impartialité et indiqué les conséquences à tirer de ce principe[2] :

*« le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury d'un concours a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours ; qu'en outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci ».*

Détecter une éventuelle situation de partialité est un exercice complexe. Il est d'autant moins possible de traiter par avance tous les cas de figure que les particularités des différentes disciplines appellent des approches qui peuvent varier et que les spécificités de chaque situation sont à prendre en compte. Quelques repères peuvent toutefois être indiqués pour aider les membres des jurys à apprécier leur situation vis-à-vis des candidats et candidates.

Il convient de préciser ici que le présent avis est rendu dans le cadre de la procédure de recrutement organisée par les universités et ne porte pas sur les concours nationaux, tels que les agrégations du supérieur, les recrutements nationaux du CNRS et autres établissements publics scientifiques et technologiques ou encore les recrutements de personnels BIATSS des établissements. Cependant ces procédures ont en principe vocation à suivre des orientations comparables.

*Pour étayer leur réflexion*, les membres du Collège ont eu à leur disposition les pièces suivantes:

- Une grille indicative d'aide à la détection de situations de partialité à la disposition des membres de comité de sélection figurant en annexe 1 ;

- Un référentiel jurisprudentiel sur l'application du principe d'impartialité, consultable sur Galaxie.

*Le collège précise qu'il convient avant tout de faire preuve de mesure*, d'autoévaluer ses pratiques et la procédure mise en œuvre et non d'introduire de la suspicion dans les recrutements ni de placer les établissements organisateurs de concours devant une formalité impossible (notamment au regard des faibles effectifs dans certaines disciplines).

*Le collège a distingué différentes situations, les premières faisant obstacle à la participation à un jury (partie I) les secondes nécessitant une auto-évaluation et étant susceptibles, dans leur contexte, de mettre en cause l'impartialité d'un membre de jury (partie II). Il a également formulé des recommandations et rappels plus généraux (partie III).*

## I - Situations mettant en cause l'impartialité

Certains liens entretenus avec les candidats font obstacle à la participation à un jury.

Certaines de ces situations, illustrées par la jurisprudence du juge administratif, concernent des liens de différentes natures :

### A - Les liens professionnels et hiérarchiques

- Être le subordonné d'un candidat ou d'une candidate ;
- Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate.

### B - Les liens intellectuels

- Avoir été directeur / directrice de thèse ou garant(e) /tuteur (tutrice) HDR d'un candidat ou d'une candidate depuis moins de 5 ans ;
- Avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un candidat ou une candidate au comité de sélection, moins de 5 ans avant le concours.

### C - Les liens personnels

- Avoir un lien proche de parenté avec un candidat ou une candidate ;
- Avoir ou avoir eu des liens intimes et/ou affectifs avec un candidat ou une candidate ;
- Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate.

## II - Situations susceptibles de mettre en cause l'impartialité, compte tenu d'autres éléments de contexte

D'autres situations ne permettent pas d'avoir un avis aussi tranché que dans les situations exposées en partie I. Une autoévaluation de la procédure et du contexte, notamment à l'aide des deux annexes jointes, est nécessaire.

### - **Le supérieur hiérarchique d'un candidat ou d'une candidate**

Le collège considère que l'abstention éventuelle d'un supérieur hiérarchique doit être appréciée au cas par cas.

### - **Autres liens**

Les liens professionnels, intellectuels ou personnels accolés à un « feu orange » dans la grille indicative ne suffisent pas, chacun pris isolément, à mettre en cause l'impartialité d'un membre.

Toutefois, si plusieurs de ces situations se cumulent, la vigilance à l'égard du risque de partialité doit être renforcée. Cette appréciation dépend notamment de l'intensité et de l'ancienneté des liens.

Ainsi, s'agissant des liens intellectuels, une vigilance particulière doit être apportée au cas d'un membre du jury qui :

- A été directeur/directrice de thèse ou garant(e)/tuteur-tutrice HDR d'un candidat ou d'une candidate dans une période comprise entre cinq et dix ans avant le concours concerné ;
- A supervisé des travaux de recherche présentés par un candidat ou une candidate au comité de sélection dans la même période précédant le concours ;
- A cosigné une proportion importante de travaux de recherche avec un candidat ou une candidate.

Le degré d'exigence dépend également des effectifs et des pratiques de publication de la discipline concernée. Dans une discipline aux effectifs réduits, les contacts entre membres du jury et candidats sont naturellement plus fréquents.

### III - Autres recommandations

Par ailleurs, le collège rappelle :

- que la participation à un jury impose le respect de l'obligation déontologique du secret des délibérations ;
- que, dans les procédures de concours et au sein d'un profil de poste, les orientations stratégiques en matière de recrutement doivent être lisibles, transparentes et portées à la connaissance des comités de sélection dans la mesure où elles fondent la délibération du conseil académique restreint (ou du conseil d'administration restreint le cas échéant) à la suite du classement des comités de sélection.

Le collège s'est également interrogé sur **les calendriers de soutenance de thèse, de qualification et de recrutement**. Il apparaît que les comités de sélection disposent d'un délai très court pour prendre connaissance des dossiers des candidats et candidates, dont un certain nombre ne sont qualifiés que tardivement (les résultats de la qualification étant communiqués en février/mars et certains candidats ou candidates ayant pu déposer une candidature en attente de qualification). Il invite les établissements et l'ensemble des acteurs à réfléchir à ces calendriers.

Le présent avis sera transmis à l'ensemble des présidents et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et aux référents déontologiques de ces établissements.

Les orientations indiquées ci-dessus sont présentées par la DGRH dans une grille indicative de détection des situations de partialité, annexée au présent avis, qui sera diffusée aux universités et aux autres établissements d'enseignement supérieur afin qu'elle puisse être remise aux membres des comités de sélection pour les aider dans leur appréciation de ces situations.

Le présent avis est rendu public.

[1] Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur.

[2] CE, n° 386400, 17 octobre 2016

Le président du collège de déontologie,  
Bernard Stirn

Annexe

Grille indicative d'aide à la détection de situations de partialité à disposition des membres de comité de sélection

